



## R o z s u d o k

### V mene Slovenskej republiky

Okresný súd Poprad, pred sudcom JUDr. Petrom Komanom, v právnej veci žalobcu **Martin Cigánek**, [REDACTED] 4, zastúpený JUDr. Gáborom Szárazom, advokátom so sídlom Stará Lubovňa, Garbiarska 20, proti žalovanému **Eco Energy Point s. r. o.**, so sídlom Stará Lubovňa, Popradská 17/670, IČO: 48 050 164, zastúpený Advokátskou kanceláriou Záhorská, s. r. o., so sídlom Bratislava, Tuhovská 3, IČO: 47 253 355, v spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru s prísl., takto

r o z h o d o l :

I. Súd **určuje**, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi zo dňa 11.8.2020 je **neplatné**.

II. Žalobca má voči žalovanému právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o ktorých súd rozhodne samostatným uznesením.

O d ô v o d n e n i e

1. Žalobou doručenou dňa 14.10.2020 sa žalobca domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Dôvodom podania žaloby je skutočnosť, že žalobca si nie je vedomý dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nakoľko dôvody uvedené v oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 11.8.2020 obsahujú nesprávne a nepravdivé údaje. Žalovaný nemá zriadené vlastné kancelárske priestory, kde by sa nachádzalo pracovisko žalobcu, a teda žalobca neexistujúce pracovisko navštevovať nemohol, v dôsledku čoho nemohol žalovaný evidovať neospravedlnenú absenciu v práci.

Dňa 5.6.2019 bola medzi žalobcom a žalovaným uzavretá pracovná zmluva na dobu neurčitú s dňom nástupu do práce 6.6.2019 s miestom výkonu práce ul. Popradská 17/6701, Stará Lubovňa.

Dňa 18.8.2020 bolo žalobcovi doručené oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v zmysle ktorého žalovaný so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, a to, že v mesiaci august od 1.8.2020 do 11.8.2020 žalobca nenastúpil na výkon práce na mieste výkonu práce, dohodnutom podľa pracovnej zmluvy a prácu podľa pracovnej zmluvy nevykonával. Na oznámenie žalobca reagoval

prípísom, v ktorom namietal dôvodnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Napriek nesúhlasu žalobcu žalovaný žalobcovi doručil potvrdenie o dĺžke zamestnania a o zápočte dôb zamestnania zo dňa 23.9.2020 a ako dôvod skončenia pracovného pomeru uviedol hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Zároveň žalovaný uviedol, že v období od 1.8.2020 do 18.8.2020 žalobca nepracoval. Žalobca má za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru je nedôvodné, neadekvátne a v rozpore so zákonom, nakoľko si žalobca nie je vedomý žiadneho porušenia pracovnej disciplíny.

2. Žalovaný sa k podanej žalobe písomne nevyjadril. Na pojednávaní sa právna zástupkyňa žalovaného uviedla, že nedopatrením došlo k tomu, že žalovaný sa včas písomne nevyjadril. Napriek tomu žalovaný trvá na okamžitom skončení pracovného pomeru a navrhol žalobu zamietnuť s tým, že úkon bol urobený v predpísanej forme, bol doručený zamestnancovi a existovali tu v danom čase dôvody, ktoré svedčili o hrubom porušení pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca, ktoré spočívali v absencii, dokonca ešte vo väčšom rozsahu časovom ako to bolo vymedzené v okamžitom skončení pracovného pomeru. Podľa žalovaného žalobca „sedel na viacerých stoličkách, viacerých funkciách personálne a majetkovo prepojených spoločností.“ Podľa žalovaného tzv. home office nebol schválený.

3. Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu a listinnými dôkazmi založenými v spise, z čoho zistil tento skutkový stav:

4. Z výsluchu žalobcu súd zistil, že pracoval u žalovaného na pozícii riaditeľa a bol aj konateľom žalovaného. V tom čase sme boli v žalovanej spoločnosti traja konatelia. Žalobca mal najväčšie právomoci, ostatní mali len sekundárne právomoci pri výkone činnosti. Chod žalovanej spoločnosti bol kontrolovaný materskou spoločnosťou NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO. Žalobca ako riaditeľ dozoroval zamestnancov žalovaného. Uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru je len súčasť krokov, ktoré vykonalo súčasné vedenie žalovaného a materskej spoločnosti, pričom uvedená skupina ľudí sa do vedenia dostala protiprávne a neplatne. O neplatnom zvolení rozhodol Okresný súd v Starej Ľubovni, kde v konaní vedenom pod sp. zn. 5Cb/5/2020 rozhodol o neplatnosti uznesení členskej schôdze, na ktorej boli zvolení. Spoločnosť NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO založil žalobca, 20 rokov ho budoval, rovnako ako žalovanú spoločnosť a ďalšie spoločnosti s tým, že vo všetkých spoločnostiach so žalobcom bol pracovný pomer skončený. Poukázal na to, že týždenne mal u žalovaného odpracovať 10 hodín. Tým, že pracoval vo viacerých spoločnostiach, jeho aktivity sa prelínali, nakoľko spoločnosti sú vzájomne prepojené. Dňa 11.5.2020 bolo vydané nariadenie o povinnom výkone práce formou tzv. home office, avšak napriek tomu žalobca potrebnú prácu vykonával. Uviedol, že sídlo žalovaného, teda budova bola čerstvo po rekonštrukcii a kancelária pre žalovaného ešte nebola zriadená, preto žalobca využíval priestory platobnej inštitúcie (Payment Institution NFD a. s.). Poukázal na to, že výkon jeho práce nie je viazaný na jedno miesto, zahŕňa tiež rokovania a obchodné stretnutia. Odpracovaný čas žalobca hlásil účtovnému oddeleniu, navyše o 12.6.2020 nemal žalobca do priestorov žalovaného prístup.

5. Z výpisu o obchodného registra súd zistil, že žalobca bol od 13.2.2015 do 18.11.2020 konateľom žalovaného.

6. Z oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru súd zistil, že v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dal žalovaný žalobcovi, ktorý u žalovaného pracoval na pozícii riaditeľa v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 5.6.2019, okamžité skončenie pracovného pomeru, a to z dôvodu, že závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Závažného porušenia pracovnej disciplíny sa mal žalobca dopustiť tým, že v mesiaci august o 1.8.2020 do 11.8.2020 nenastúpil na výkon práce na mieste výkonu práce dohodnutom podľa pracovnej zmluvy a prácu podľa pracovnej zmluvy nevykonával. Zamestnávateľovi žalobca neoznámil existenciu prekážky na strane zamestnanca ani žiaden iný dôvod brániaci prítomnosti na pracovisku. Nakoľko neospravedlnená absencia na pracovisku a nevykonávanie práce podľa pracovnej zmluvy je opakované a trvá dlhší čas, žalovaný považuje tento skutok za závažné porušenie pracovnej disciplíny a nemá možnosť žalobcu ďalej

zamestnávať. Pracovný pomer žalobcu končí doručením oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru.

7. Z potvrdenia o dĺžke zamestnania a o zápočte dôb zamestnania súd zistil, že žalobca u žalovaného pracoval od 6.6.2019 do 18.8.2020, pričom dôvodom skončenia pracovného pomeru je hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Od 1.8.2020 do 18.8.2020 potvrdenie uvádza, že žalobca nepracoval.

8. Z interného nariadenia pre prevádzky operatívy a vedenia účtovníctva zo dňa 11.5.2020 súd zistil, že uvedeným nariadeným žalobca ako riaditeľ žalovaného, v súvislosti s pandemickou situáciou, nariadil tzv. home office, teda výkon práce z domu pre všetky oddelenia a všetkých zamestnancov až do odvolania, resp. pominutia rizika.

9. Z pracovnej zmluvy zo dňa 5.6.2019 súd zistil, že žalobca u žalovaného pracoval ako riaditeľ od 6.6.2019 na dobu neurčitú so skúšobnou dobou 3 mesiace. Dohodnuté miesto výkonu práce je sídlo spoločnosti a podľa čl. III. bodu 2 zmluvy sa strany dohodli, že zamestnávateľ môže zamestnanca vysielat' na pracovné cesty mimo miesta výkonu práce na nevyhnutne potrebné obdobie, podľa svojich potrieb s čím zamestnanec súhlasí. V zmysle čl. V. bol dohodnutý pracovný čas v rozsahu 10 hodín týždenne. V zmysle čl. VII. zamestnanec potvrdil oboznámenie sa s vnútornými predpismi zamestnávateľa na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj inými skutočnosťami potrebnými pre výkon práce.

10. Zistený skutkový stav súd nasledovne právne posúdil:

11. Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

12. Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

13. Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

14. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

15. Podľa § 52 ods. 1 Zákonníka práce, v znení účinnom k 1.8.2020, pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“) alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“) v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje, sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami: a) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch, b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové

zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

16. Podľa § 250b ods. 1 Zákonníka práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7.

17. Podľa § 250b ods. 2 Zákonníka práce počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

18. Podľa čl. 6 ods. 1 C.s.p. strany sporu majú v konaní rovné postavenie spočívajúce v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu.

19. Podľa čl. 8 C.s.p. strany sporu sú povinné označiť skutkové tvrdenia dôležité pre rozhodnutie vo veci a podprieť svoje tvrdenia dôkazmi, a to v súlade s princípom hospodárnosti a podľa pokynov súdu.

20. Podľa § 137 C.s.p. žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o

- a) splnení povinnosti,
- b) nároku na usporiadanie práv a povinností strán, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu,
- c) určení, či tu právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem; naliehavý právny záujem nie je potrebné preukazovať, ak vyplýva z osobitného predpisu, alebo
- d) určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.

21. Podľa § 149 C.s.p. prostriedkami procesného útoku a prostriedkami procesnej obrany sú najmä skutkové tvrdenia, popretie skutkových tvrdení protistrany, návrhy na vykonanie dôkazov, námietky k návrhom protistrany na vykonanie dôkazov a hmotnoprávne námietky.

22. Podľa § 150 ods. 1 C.s.p. strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu.

23. Podľa § 151 ods. 1 C.s.p. skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné.

24. Podľa § 153 ods. 1 C.s.p. strany sú povinné uplatniť prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany včas. Prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany nie sú uplatnené včas, ak ich strana mohla predložiť už skôr, ak by konala starostlivo so zreteľom na rýchlosť a hospodárnosť konania.

25. Podľa § 153 ods. 2 C.s.p. na prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany, ktoré strana nepredložila včas, nemusí súd prihliadnuť, najmä ak by to vyžadovalo nariadenie ďalšieho pojednávania alebo vykonanie ďalších úkonov súdu.

26. Podľa § 153 ods. 3 C.s.p. ak súd na prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany neprihliadne, uvedie to v odôvodnení rozhodnutia vo veci samej.

27. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobca pracoval u žalovaného v pracovnom pomere ako riaditeľ, a to na základe pracovnej zmluvy zo dňa 5.6.2019. Súčasne mal súd za preukázané, že od

11.5.2020 žalobca ako riaditeľ spoločnosti vydal nariadenie o povinnom výkone práce formou tzv. home office, t.j. v domácom prostredí. Nakoľko žalovaný nepoprel žiadne zo skutkových tvrdení žalobcu, tieto tvrdenia teda súd považoval za nesporné, napriek tomu, že na pojednávaní právna zástupkyňa žalovaného tvrdenia žalobcu popierala, v zmysle ust. § 151 ods. 2 C.s.p. svoje tvrdenia nepodporila relevantnou argumentáciou, preto ho súd považoval za neúčinné.

28. Zákonník práce pripúšťa skončiť pracovný pomer okamžitým skončením len v dvoch prípadoch, a to ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, alebo závažne porušil pracovnú disciplínu. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru a ak má byť porušenie pracovnej disciplíny postihnutelné ako dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru, musí byť porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca zavinené a musí dosahovať intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Zo žiadneho z tvrdení ani vykonaných dôkazov nebolo zistené, že by k akémukoľvek porušeniu pracovnej disciplíny zo strany žalobcu došlo.

29. Súd v sporovom konaní nemá povinnosť ani právo upozorňovať účastníkov na nedostatočné dôkazy, prípadne chýbajúce dôkazy a navrhnúť im predloženie takých dôkazov, ktoré dostatočne podporia ich tvrdenia. Takýto postup súdu by bol v rozpore nielen s ustanovením citovaného čl. 8 C.s.p., ale aj so zásadou rovnosti účastníkov konania.

Podľa § 215 ods. 1, 2 C.s.p., súd rozhodne na základe zisteného skutkového stavu, ktorý zisťuje procesným postupom podľa cit. zákona. V zmysle týchto ustanovení skutkovým základom súdneho rozhodnutia je súhrn skutkových zistení, ku ktorým súd dospel v priebehu konania. K skutkovým zisteniam súd dospieva vyhodnotením skutkových poznatkov, ktoré získava viacerými spôsobmi, predovšetkým v sporovom konaní dokazovaním.

Civilný sporový proces sa, okrem iného, zásadne riadi princípom dispozičným a prejednacím, princípom kontradiktórnosti, princípom koncentrácie a s ním spojeným princípom formálnej pravdy. V sporovom konaní, ako v danom prípade, žalobca uplatňuje na základe existujúceho právneho vzťahu na súde svoje práva, resp. právom chránené záujmy, vyplývajúce z hmotného práva, vo vzťahu k žalovanému, ktorým sú tieto porušené, resp. ohrozené. Žalovaný v sporovom konaní následne v rámci procesných ustanovení vo vzťahu k žalobcom uplatnenému nároku poskytne rozhodujúce skutočnosti na svoju obranu, na preukázanie ktorých zároveň pripojí listinné dôkazy, na ktoré sa odvoláva, resp. navrhne dôkazy.

V ustanovení § 185 C.s.p. je zavedený princíp formálnej pravdy, čo znamená, že súd pri rozhodovaní vychádza výlučne z dôkazov, ktoré mu navrhli strany sporu. Súd sa tak nemusí dostať k úplnému zisteniu pravdy, vzhľadom na to, že si o spore môže urobiť svoj obraz iba v rozsahu, v akom mu ho vykreslia strany sporu svojimi tvrdeniami a súvisiacimi dôkazmi. Dôraz sa kladie na procesnú diligenciu strán sporu, čoho dôsledkom je obmedzenie dôkaznej iniciatívy súdu a jej presun takmer bezvýhradne na strany sporu.

Pre úspech v sporovom konaní je nevyhnutné, aby strana sporu uniesla svoje dôkazné bremeno, t.j. dokázala pred súdom pravdivosť svojich tvrdení v relevantných hmotnoprávných skutočnostiach, a to prioritne žalobca v podanej žalobe a žalovaný v podanom vyjadrení k žalobe. Za výsledok sporového konania je tak plne zodpovedná sama sporová strana.

30. Povinnosťou súdu je v prejednávanych prípadoch postupovať v súlade so zásadou spravodlivosti. Pri rozhodovaní je nevyhnutnosťou rešpektovanie základných princípov C.s.p. o spravodlivosti ochrany porušených práv a právom chránených záujmov tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Do práva na spravodlivý súdny proces nepatrí súčasne aj právo účastníka konania, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (sp. zn. IV.ÚS 252/04) a rovnako neznamená ani to, aby účastník konania bol pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkou a právnymi názormi (sp. zn. I. ÚS 50/04).

31. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) ani iný právny predpis pojem pracovná disciplína nevymedzuje. Možno ju charakterizovať ako súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca, a v neposlednom rade dodržiavanie povinností zamestnancom.

Vo všeobecnosti možno uviesť, že obsahovou náplňou pojmu pracovná disciplína sú povinnosti zamestnanca.

Čo sa týka pracovných povinností zamestnanca, pracovný pomer je špecifický v tom, že zamestnanec je okrem povinností dohodnutých v pracovnej zmluve viazaný aj tými povinnosťami, ktoré sú priamo zakotvené v mnohých všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisoch ako aj interných predpisoch zamestnávateľa, prípadne povinnosťami, ktoré mu zadá pokynom vedúci zamestnanec.

Ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu, zamestnávateľ má len niekoľko možností, ako riešiť takéto nežiaduce správanie zamestnanca. Vo všeobecnosti môže zamestnávateľ so zamestnancom *skončiť pracovný pomer* výpoveďou (prípadne aj okamžite, ak pôjde o závažné porušenie pracovnej disciplíny).

Zákonník práce rozlišuje dva stupne intenzity porušenia pracovnej disciplíny, a to menej závažné a závažné porušenie pracovnej disciplíny. Stupeň intenzity/závažnosť porušenia pracovnej disciplíny posudzuje zamestnávateľ v závislosti od konkrétnych okolností, za ktorých zamestnanec porušil pracovnú disciplínu. Zamestnávateľ by mal hodnotiť každé porušenie pracovnej disciplíny osobitne. Mal by pri určovaní závažnosti prihliadať na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil škodu a súčasne je potrebné vziať do úvahy aj konkrétne pomery u zamestnávateľa (t. j. ustálené zvyklosti u zamestnávateľa, napr. v akom rozsahu je tolerované porušovanie pracovnej disciplíny a pod.).

32. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer v prípade, ak ide o skutočne závažné porušenie pracovnej disciplíny. Na základe ustálenej judikatúry je zo strany zamestnávateľa okamžité skončenie pracovného pomeru akceptovateľné v situáciách, keď nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával až do uplynutia výpovednej doby. Ide napr. o situácie, kedy v dôsledku konania, prípadne nekonania zamestnanca je vážne narušená dôvera medzi účastníkmi pracovného pomeru, správanie sa zamestnanca negatívne ovplyvňuje dodržiavanie pracovnej disciplíny na pracovisku, alebo ak hrozí alebo je spôsobená väčšia škoda či škoda na zdraví.

33. V nadväznosti na uvedené hľadiská súd zastáva názor, že vzhľadom na nedostatok reakcie žalovaného nemá možnosť objektívne a spravodlivo posúdiť, či okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom nastalo, nastal však následok, a to výlučne v dôsledku úkonu žalovaného, ktorý nijako relevantne neodôvodnil.

Súd pre nedostatok prejavu vôle žalovaného nemal tiež možnosť spravodlivo a objektívne posúdiť, či pracovnú disciplínu žalobca porušil v intenzite, ktorá odôvodňuje okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (tzn. tak závažným spôsobom). Rovnako tak žalovaný neuviedol, prečo evidoval u žalobcu absenciu na pracovisku v čase nariadeného povinného výkonu práce v domácom prostredí (home office), a prečo požadoval v tomto období výkon práce v dňoch pracovného voľna a pokoja. Žalovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru uviedol, že žalobca sa bezdôvodne nezdržoval na pracovisku v dňoch od 1.8.2020 do 11.8.2020. Jednoduchou kontrolou však možno zistiť, že 1.8.2020 bola sobota, 2.8.2020 bola nedeľa, 8.8.2020 bola opätovne sobota a 9.8.2020 bola nedeľa, t.j. sa jednalo o dni, kedy sa v jednozmennej prevádzke v zásade nepracuje. Ako sa vysporiadal s ust. § 52 ods. 1 a § 250b Zákonníka práce v nadväznosti na interné nariadenie zo dňa 11.5.2020 žalovaný rovnako neodôvodnil.

34. Vzhľadom k vyššie uvedenému vykonanému dokazovaniu ako aj citovaným zákonným ustanoveniami rozhodol súd tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku a žalobe v celom rozsahu vyhovel. Súd tak učinil s prihliadnutím na zásadu sudcovskej koncentrácie konania v zmysle § 153 C.s.p. Učinil tak aj preto, že zo strany žalovaného absentovali akékoľvek skutkové tvrdenia vo vzťahu k žalovanému nároku, žalovaný sa obmedzil na svoje tvrdenia na pojednávaní, ktoré však nijako nedoložil. Vzhľadom na už vykonané dokazovanie a na základe listinných dôkazov založených v spise, by však iné rozhodnutie súdu neprivodil.

35. O trovách konania súd rozhodol v zmysle ust. § 255 ods. 1 C.s.p. a v konaní úspešnému žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o ktorých súd rozhodne samostatným uznesením.

### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu je prípustné odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia uznesenia na tunajšom súde.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu vyššie uvedenú, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.

V Poprade, dňa 14. mája 2020

JUDr. Peter Koman  
sudca